

## Debrecenyi Károly István

### Ahol kérdések vannak, ott válaszok is vannak...

A szupervízió helye a hospice ellátást végző közösségek életében

**Összefoglalás:** *A csoportos szupervízió a tanulási folyamatra helyeződik a hangsúly. Csak remélni tudom, hogy ez az alaptétel egész írásomat áthatja. Egyszerűen szólva: hiszünk abban, hogy egy-egy téma ilyen módon történő megbeszélése nem csak azt eredményezi, hogy a kérdést felvető kolléga személyesen segítséget kap gondja megoldásához, dilemmája megválaszolásához, hanem a munka során mindenki más is tanul. Nem is csak a hasonló estekre nézve tanul meg valamit, hanem általában, mestersége, a hospice ellátásban végzett segítő hivatása mindennapos gyakorlásához kap érzelmi támogatást, szakmai segítséget. A szupervízió biztosította külső kontroll rendszeres igénybevételével erősödik a belső kontroll, a segítő rutinosabban használja az önreflexiót, s ezáltal biztonságosabban gyakorolja hivatását.*

### Mi fán terem a szupervizor?

*„Ortega leírja, amint a madridi utcán látott egy vándorfestőt, aki felállította az állványt, elhelyezte a keretre feszített vásznat és krétával nagy sebesen felvázolta egy emberi arc körvonalait. A kérdésre, mit ábrázol majd a kép, a festő ezt felelte: Még nem tudom. Ha szakálla lesz, akkor az lesz Szent Ambrus megdicsőülése. Ha nem lesz szakálla, akkor ez lesz Szűz Mária szeplőtlen fogantatása.”*

(Márai Sándor) (1)

Az elmúlt hat-hét évben szakmai életem egyre nagyobb részét töltötte ki a szupervíziós tevékenység. Most, a tanulmány írásakor egyre erősödő szükségét éreztem, hogy számba vegyem szupervizori tevékenységemet: amolyan szakmai leltárt készítsék.

A szupervízió iránti erőteljesebb igényt a nyolcvanas évek végén, számos területen a megnövekedett lehetőségekből fakadó szükség szülte. Ekkor nyíltak utak, tárultak szélesebbre a kapuk a mentálhigiéné, a szociális munka, az intézményesülő karitatív tevékenységek, a kórházi lelkipogozás, hospice gondozás, a telefonos segélyszolgálatok, a szenvedélybetegek gondozása, a speciális képzések és továbbképzések előtt.

1989-től kezdődően részese lehettem az első magyarországi onkopszichológiai team születésének az Országos Onkológiai Intézetben. Hospice képzéseken vettem részt Grazban és Magyarországon. Hogy mit is jelent a daganatos betegek sajátos lelki-spirituális kísérése, gondozása, ezt a folyamatos képződések, önismereti munka, külföldi szakemberek által nyújtott szupervízió mellett, a mindennapok tapasztalatainak csoportos feldolgozása közben tanultuk meg. Amikor igény jelentkezett hospice önkéntesek, hospice nővérek és orvosok képzésére, akkor mindenekelőtt azt a szemléletet szeretnénk volna átadni, amit mi magunk megtanultunk és alkalmaztunk a daganatos klienseink, terminális stádiumban lévő betegek lelki támogatásában. Természetes folyamatnak látszott, hogy a képzésben és a más

kórházakban sorra alakuló onkopszichológiai teamekben, hospice munkacsoportokban az első, és ekkorra már többéves saját tapasztalattal rendelkező team tagjai adják a szupervíziót. Az erősen hierarchikusan szervezett magyar egészségügyi rendszeren belül ezek a kisebb, az interdiszciplináris szemléletre nyitott gyógyító közösségek, valódi szakmai igényből fakadóan igényelték a rendszeres, külső szupervíziót.

Ma is két budapesti kórházban adok onkológiai ellátásban dolgozó orvosoknak, nővéreknek, csoportos és egyéni szupervíziót; és vezetek interdiszciplináris esetmegbeszélő csoportot különböző hivatású, kórházakban, szociális intézményekben tevékenykedő segítő szakembereknek.

Részt vettem az orvosok, egészségügyi szakdolgozók és az önkéntes segítők számára meghirdetett hospice alap- és szakképzések oktatási programjának kidolgozásában. A gyakorlati oktatásban elsősorban esetmegbeszélő és kommunikációs csoportokat vezettem. Egy grazi hospice képzésben szerzett tapasztalataim alapján, az ő képzési tematikájukat a hazai gyakorlatba ültetve, egy pszichológus kolleganómmal elkészítettük a 200 órás, hospice tapasztalattal rendelkező diplomás szakemberek számára meghirdetett szakképzés programját, „hospice tanácsadók” címen. Kiképző szupervizorként már a harmadik évfolyamot vezetem.

A másik terület, ahol szupervizori tapasztalatokra szert tehettem, az a szociális és mentálhigiénés támogatást nyújtó civil szerveződések. Ezen belül is érdekes, izgalmas feladat jelentkezett: átsegíteni őket a kezdeti, sok spontenitással való működésből a professzionalizált keretek közé. Ezek a civil szervezetek erős karitatív jelleggel jöttek létre. Komoly szerepet kapott életükben a családi, baráti kötődés, az önzetlenség és a lelkesedés. Általában az állami gondoskodásból kiszorult vagy az intézményes figyelemtől távol eső rétegek, csoportok támogatása, felkarolása, szocializációja volt a céljuk. Ezek a teamek kevés támogatással, sok saját erőforrás mozgósításával, nagyon nagy szolgálatot tettek a társadalomnak, szűkebben annak a közösségnek, ahol működtek. Nélkülük, a sokszor önfeláldozó munkát végző civil, karitatív szervezetek nélkül még többen sínylették volna meg a rendszerváltást – úgy tűnik – törvényszerűen kísérő gazdasági-szociális zűrzavart.

A kezdeti, nagyon lelkes, kétségtelenül tiszteletre méltó és hasznos tevékenységgel jellemezhető esztendőket után mutatkoztak az első krízisek. Az addig látens igények, melyek épp e csoportok működése révén kerültek napvilágra, újabb és újabb elvárásokat szültek. Egyre nagyobb lett a terhelés, ami túlfeszítette a családi, baráti, szívességi kereteket. A működéshez szüksége anyagi források előteremtése a régi, alkalmi támogatásokkal már nem volt biztosítható. A régi munkatársakon a kifáradás biztos jelei mutatkoztak, az újabban belépők nem feltétlenül kapcsolódtak az alapítók önfeláldozó lelkesedéséhez, mert nem voltak jelen a születéskor, nem voltak beavatottak, nem harcolták végig az alapítókkal az előző évek összekovácsoló küzdelmeit.

Azoknak a szervezeteknek, amelyek tovább akartak élni, a professzionalizmus irányába kellett elmozdulniuk. Újra kellett gondolniuk az anyagi források előteremtésének módjait, a szervezeti kereteket, a vezetési struktúrákat, világosan meg kellett különböztetniük a baráti, családi és munkatársi kapcsolatokat. Ez a változtatás minden téren érintette az eddigi berendezkedést, de érintette, természetesen, az emberi kapcsolatokat is, próbára téve családi, baráti kötelekeket. A változtatásokat ráadásul úgy kellett végrehajtani, hogy a „fürdővízzel együtt ne öntsék ki a gyereket is”: a szervezeti változtatásoknak ne essen áldozatául az a lelkesedés, spontán aktivitás, mindaz a pozitív erő, ami a civil szerveződések nagy belső, emberi többlete.

Csak óvatosan írhatom le ennek a gondolatsornak a végén: lehet, hogy amit szupervizorként más segítő közösségek életében magtapasztaltam, abból több mindenben magukra ismerhetnek a hospice ellátást végző szakmai közösségek is.

Közben igyekeztem tanulni, itthon és külföldön tapasztalatokat gyűjteni: előbb holland és német kiképző szupervizorok csoportjain vettem részt Magyarországon, majd német

tartományi ösztöndíj révén lehetőséget kaptam Németországban, a Betheli Intézetben (Seelsorgeinstitut an der Kirchlichen Hochschule Bethel) képzésen részt venni, és Hollandiában szakmai tapasztalatokkal gazdagodni.

A rendszerváltást megelőzően újjászerveződött az egyházak kórházi tevékenysége. Néhány lelkész kollégámmal ökumenikus és interdiszciplináris teamekben végeztünk kórházi pásztorációt, mindnyájan rendelkezünk valamilyen speciális képzettséggel. Szerettük volna elérni, hogy ezen a fokozott érzékenységet, szakmai felkészültséget igénylő területen erre alkalmas lelkészek végezzenek szolgálatot, akik számára biztosítottak a szakmai képzések, továbbképzések lehetőségei. Ezért 1992-ben megalakítottuk szakmai egyesületünket (Klinikai Lelkigondozók Ökumenikus Egyesülete), majd kollégáim tapasztalatait is hasznosítva megírtam a klinikai lelkigondozók szakképzésének hazai programját. A képzések egyik szupervizoraként elmondhatom, hogy eddig közel százötvenen vettek részt a Budapesten, illetve vidéken, megyei kórházakban, szociális intézményekben tartott tréningjeinken. A Haynal Imre Egyetem (ma Semmelweis Egyetem Egészségtudományi Kar) a klinikai lelkigondozó és a hospice tanácsadó képzést egyaránt egyetemi szakirányú továbbképzésként akkreditálta.

A Haynal Imre Egészségtudományi Egyetemen első ízben meghirdetett szupervizor szakképzés keretében 1998. február 27-én, a Kasseli Főiskola vizsgáztatói előtt (Universität Gesamthochschule Kassel) sikeresen védtem meg szakdolgozatomat és szereztem szupervizor diplomát.

Őszintén el kell mondanom, hogy szupervizori szerepemet nem szakmai felemelkedésként, sokkal inkább szakmai életem olyan gazdagodásaként élem meg, amelyben lélektani ismereteimet, csoportvezetői tapasztalataimat, lelkigondozói gyakorlatomat integrálhatom.

Arra külön is ügyelek, hogy szupervizori és oktatói tevékenységem ne emeljen ki a klinikai gyakorlatból. Gyakorló klinikai lelkigondozóként pszichiátriai és onkológiai betegek lelki kísérőjeként veszek részt a gyógyító folyamatban, vagyok krízisbe került emberek segítő útítársa.

Írásom műfaja: nyilvános töprengés – szakmai és szépirodalmi olvasmányélmények, valamint saját tapasztalok felhasználásával – a szupervízió hasznáról és használhatóságáról. Csak egy rövidke kitérő: a szupervizor nem lehet szakbarbár. Szépirodalmi olvasottsága színesíti kommunikációját, és gazdagítja illusztrációs eszköztárát. Egy-egy jól megválasztott történet elbeszélése gyakran a leginkább alkalmas reflexió: nem direkt tanács, ugyanakkor elgondolkodtató és töprengésre inspiráló. Kierkegaard, a múlt század neves gondolkodója állapítja meg: a szellemi növekedés nem abban áll, hogy az egyszerűt egyre bonyolultabban fejezzük ki, ellenkezőleg, a szellemi növekedés abban mutatkozik meg, hogy a bonyolultat egyre egyszerűbben tudjuk elmondani. A szellemi igényesség és az olvasmányosság nem egymást kizáró fogalmak – így aztán igyekszem, hogy az egyikkel a másikat ne zárjam ki.

Márai Sándor Valéryt idézi, aki szerint Leonardo da Vinci olyan ember volt, aki, „*egy hídra gondolt, ha szakadékot látott.*” Márai, ötven évvel ezelőtt írt naplójában hozzáteszi: „*de én olyan korban éltem, amikor a zseni egy híd láttán rögtön a szakadék megvalósításán kezdett tűnődni. A mi korunk zsenije feltalálta a szakadékot.*”(2) Mi is ilyen korban élünk. Égető szükség van olyanokra, akik képesek meglátni a szakadékok felett a hidat, egy-egy szakterület különböző nézeteket, megközelítési módokat képviselő szakembereinek egymást gazdagító párbeszédét elősegítve. Szívesen állok egy, a szupervízió hazai helyzetét, szakmai kihívásait, s ezen belül a hospice ellátás életében betöltött vagy be nem töltött szerepét feltáró okos, értelmes gondolat,- és véleménycsere elé.

No, de ennyi kacskaringó után térjünk vissza még egyszer és utoljára az Ortega által megemlegetett madridi festő hasonlatához: ha ennek az írásnak szakálla lesz, akkor végre megírtam vázlatos összegzését annak, ahogyan a szupervíziós munkáról, s ennek a segítő

hivatást gyakorlók életében betöltött önképző, mentálhigiénés támogató szerepéről gondolk; valamint összefoglalom, amit a szupervízióknak a hospice szolgálatok működésében elfoglalt helyéről az elmúlt tíz évben megtanultam. Ha nem lesz szakálla, akkor talán felkelti a hospice szolgálatok vezetőinek, munkatársainak érdeklődését és elindulhat egy párbeszéd a hivatásos és az önkéntes segítők szupervíziójának eddigi gyakorlatáról, jelenlegi helyzetéről és a jövőbeli tervekről, tennivalókról. Amolyan első hídpillér lehet írásom, a majdan megvalósuló hídhöz...

## Hogy legyenek kérdések...

„Csak a műkedvelő boldog. Ő kedveli a művét, azért műkedvelő...”  
(Márai Sándor) (3)

A munkája minőségében professzionális színvonalra törekvő segítő – legyen akár hivatásos, akár önkéntes – önfelelt boldogsága mellé kell, hogy társuljon a szakmai igényesség felelőssége is: nyitottság a szüntelen önképzésre, a belső kontroll fejlesztésére, a külső kontroll folyamatos igénybevételére. A csoportos és egyéni szupervízió nem csodaszer, de – ha jól élünk vele –, fontos eszköz lehet ahhoz, hogy ez valóban így is legyen.

A szupervíziós szakmában is különböző irányzatok, áramlatok vannak – nagyjából attól függően, hogy a szupervíziót nyújtó szakemberek melyik lélektani iskolához kapcsolódnak. Nem lehet céloim ebben a tanulmányban a szupervízió történetének ismertetése, a különböző szupervíziós irányzatok bemutatása. Saját szupervíziós szemléletemről már a tanulmány címe is árulkodik: Ahol kérdések vannak, ott válaszok is vannak. Amit Carl Rogers a konzultációs kapcsolatról ír, azt a segítő kapcsolatokban, krízisbe került emberek pszichés-spirituális kísérőjeként, kelkigondozójaként jó évtizede gyakorlom, de igaznak, alkalmazhatónak tartom a szupervíziós munkában is: „*A konzultációs kapcsolat a konzultáns elfogadó melegsége révén bármiféle korlátozás, vagy személyes kényszer nélkül lehetővé teszi a kliens számára érzéseinek, attitűdjének és problémáinak legteljesebb kifejezését. A teljesebb emocionális szabadságnak ebben a sajátos megtapasztalásában, jól meghatározott keretek között, lehetővé válik, hogy a páciens olyan szabadon ismerje és értse meg pozitív és negatív impulzusait és képzetait, mint semmilyen más kapcsolatban.*”<sup>(4)</sup> Rogers és terápiás szemléletének követői (az ellen, hogy „iskoláról” beszéljünk, maga Rogers tiltakozna a legjobban) a kliensekkel való kapcsolatban számolnak olyan fontos lélektani jelenségekkel, amelyeket a pszichoanalízis ismert fel és fogalmazott meg. Példaként említhetjük az indulatáttételt, viszont-indulatáttételt, ellenállást – ugyanakkor vallják, hogy ezek kezeléséhez, a terápiás vagy egyéb segítő kapcsolat javára fordításához az empátiás attitűd, valamint az érzelmeknek a bizalmi kapcsolatban történő kimondása, őszinte megfogalmazása hatékony eszköz lehet. Rogers módszerének egyik legfontosabb eszköze, technikája, de hitelesebbek vagyunk, ha így mondjuk, belülről fakadó attitűdje: a nondirektivitás. Rogers elutasítja a terápiában a diagnosztizálást, az interpretációt, de ugyanígy elutasítja a lelkigondozásban a dogmatizálást és a moralizálást is, hiszen vallja, hogy a tanácskérőnek felelősnek kell maradnia saját életéért.

Amit a későbbiekben a szupervízió módszeréről, kereteiről, technikájáról elmondok, abból minden bizonnyal felismerhető lesz szakmai elköteleződésem a leginkább Rogers nevével fémjelzett, nondirektív, klienscentrikus lélektani szemlélet iránt. Szupervizorként is vallom, hogy a szupervíziót kérő számára nem az az igazi segítség, ha én adom meg a választ

a felvetett kérdésre, hanem az, ha – az én máshonnan látásommal, többféle, újszerű megközelítéssel, strukturálással nyújtott segítséggel – ő maga talál rá a saját válaszára. Nem tanácsokat adok tehát, hanem ötleteket a problémássá vált eset, a nehezen kezelhető konfliktus minél sokoldalúbb megközelítéséhez. A biztonságérzetet kínálom, amelyben a szupervíziót kérő szabadon asszociálhat, felszabadíthatja kreativitását, mozgósíthatja tapasztalatait, a megfelelés kényszere nélkül veheti számba a megoldási módokat. Megértheti a konfliktus kialakulásának folyamatát, megláthatja a klienssel kapcsolatos elakadásban esetleges személyes érintődéseit, szakmai „vakfoltjait”; megértheti, újabb megvilágításban, személyes életének kudarcait, nehézségeit; és keresheti, mérlegelheti választási lehetőségeit. A team szupervízióban sem hozunk a rendszer működésére vonatkozó döntéseket, hiszen a szupervíziós csoport nem mini parlament, nem is egyesületi közgyűlés, de nem is becsületbíró. Amit a Bálint-munka fejlődéséről szóló tanulmányban olvashatunk, azt magam is teljességgel vallom (így sorakoznak a mintaadók: Carl Rogers mellé Bálint Mihály): „*A munka előfeltétele... a tanulás szabadságának biztosítása. Ha a Bálint-csoport politikai, ideológiai vagy akár csak didaktikai ellenőrzés alá kerül, úgy annak dinamikája minden bizonnyal súlyosan korlátozódik.*” (5)

A csoportos szupervízió – mint a belvárosi úriszabó – „hozott anyagból” dolgozunk. Tapasztalataim szerint a szupervízor első feladata, hogy a csoportos szupervízió résztvevőket motiválja a témák felvetésére, a kérdések megfogalmazására, a kliensekkel kapcsolatos vagy a teamen belüli együttműködést érintő, esetleg a másféle szemléletből fakadó nehézségeket felszínre hozó gondok vállalására. Ehhez el kell jutni odáig, hogy a szupervíziós csoporton résztvevő, segítő szakember belássa: nem az az ideális munkahelyi közösség, ahol nincsenek gondok, hanem az, ahol a gondokat nem söprik szőnyeg alá, azokat bárki felvetheti, és külső szakember jelenlétében kísérlet történhet a megoldásra. Éppen az önkéntesség elvén működő, segítő szolgálatra szerveződött közösségek hajlamosak magukat beleringatni abba a hamis elvárásba, hogy bár minden közösségben vannak konfliktusok és nehézségek, de mi kivétel vagyunk, hiszen hogyan segíthetnének másoknak azok, akik egymással nem élnek idilli harmóniában. Kodály Zoltán megszívlelendő intelme nem csak a zenei világban érvényes: *Aki a disszonanciát nem ismeri, a harmóniát értékelni nem tudja.* Mindnyájan megtapasztalhattuk már, a saját bőrünkön: csak a felszínre nem került, a ki nem mondott feszültségekkel nem lehet mit kezdeni, az összes többivel igen.

A szupervíziós csoportban fel kell oldani a segítőknél azt a szemérmességet, <sup>a</sup> <sup>k</sup> <sup>i</sup> megakadályozza őket abban, hogy a kliensekkel való segítő kapcsolatukról, esetleges kudarcaikról, tanácstalanságaikról, elakadásaikról őszintén és nyíltan, a segítséget kereső és szándékával beszéljenek. Erre pedig csak akkor van mód, ha a csoportban sikerül kialakítani a bizalom légkörét, ahol nincs rivalizálás, nem jut szóhoz az egymás kioktatása, de a valódi kérdéseket elfedő moralizálás, általánosságban mozgó és unalomba fulladó felszínes okoskodás sem. Fokozatosan és tapintatosan lehet haladni a mélyebb szakmai dilemmák, és a segítő közösségen belüli valódi konfliktusokat feltáró rétegek felé. A csoport tagjainak meg kell tapasztalniuk – a folyamatosan kibontakozó és egyre inkább csoportterővé váló bizalom mellett – azt a biztonságot is, amit a keretek biztosításával a szupervízor nyújt. Meg kell tapasztalniuk, hogy ha be is indulnak bizonyos destruktív, a hatékony munkát blokkoló folyamatok (felszínes általánosítás, kioktatás, ítélezés, moralizálás, elterelő témák bedobása), ezeket a szupervízor nem engedi érvényesülni és eluralkodni.

Ezen a ponton el kell oszlatni egy gyakori félreértést. A nondirektivitás a szupervíziós keretek között ezt jelenti: elősegítjük a minél szabadabb témafelvetéseket, a csoportból előhozott, a csoporttagok által felkínált témákkal dolgozunk, a cél az, hogy a kérdést hozó, személy szerint, minél több segítségen kapjon az általa felvetett probléma megértéséhez és feldolgozásához, a csoport pedig minél többet tanuljon belőle, nem kényszerítjük a csoportot egy előre kitűzött felismerés elfogadására. De a nondirektivitás látszata mögé bújva nem lehet

magára hagyni a csoportot, szabadjára engedni a dinamikát, cserbenhagyni a témafelvetőt és elárulni mindazokat, akik időt, figyelmet, esetleg pénzt áldoztak arra, hogy tanuljanak, szakmailag képződjenek. A „nem vezetést” és a „nondirektív vezetést” tehát érdemes egymástól egyértelműen megkülönböztetni!

A szupervíziós szerződésről szólok még később, most csak egyik fontos részletét említem meg. A közös munka elkezdése előtt egyértelművé kell tenni, hogy a segítő közösség mire kéri a szupervíziót: eset-szupervízióra tart igényt vagy stáb-szupervíziót igényel vagy mind a kettőben szeretne részesülni. Valószínű, hogy a legutóbbinak van a leginkább realitása: sem szupervizorokban nem vagyunk olyan jól ellátva, sem a lehetőségek nem olyan tágak, hogy a két, egyformán fontos feladatra külön-külön lehetne szakembert felkérni – s ez talán nem is szükséges. Azt viszont elengedhetetlen leszögezni, hogy a szupervizor nem lehet szövetségese a vezetésnek, de nem lehet cinkosa a team tagjainak sem. Nem csak nem etikus, de nem is jelent valódi segítséget, ha a kívülről jött szakember a vezetők háta mögött összekacsint a munkatársakkal vagy elköteleződik a vezető mellett, bármilyen módon belebocsátkozik a közösség belső dinamikájába. Ha az a téma, amivel a szupervíziós csoport foglalkozik, a közösség működésével, működési zavarával, a munkatársak közötti személyes konfliktussal, bizonyos vezetői döntések, intézkedések nyomán fellángolt indulatokkal, a csoporton belüli rivalizálással kapcsolatos, a szupervizor a legtöbbet azzal segíthet, hogy mindezt máshonnan látja (a szupervizor szó magam alkotta magyarítása: „máshonnan látó”), és segít az érintetteknek is máshonnan látni, újabb nézőpontokból szemügyre venni a felmerült kérdést. Ilyenkor abban támogatom a csoportot, hogy mindenekelőtt a konfliktus kialakulásnak folyamatát tárjuk fel, a felszíni indulatok, összecsapások mélyebb rétegeit próbáljuk megérteni, és csak ezután tegyünk kísérletet a számukra közösen vállalható megoldások számbavételére.

Gyakran tudatosan vállalom a „tolmács” szerepét, segítve, hogy mindenki, minél konkrétan elmondhassa gondolatait, minél őszintébben kifejezhesse érzéseit, hogy lehetőleg mindenki szóhoz juthasson, a hangadók ne szívják el a levegőt a nehezebben megszólalók előtt, a titkolózás megszűnjön, a háttérben való suttogások nyíltan felszínre kerüljenek. Nem ritkán igyekszem lassítani a megbeszélés folyamatát, időt teremtve arra, hogy a team tagjai jobban megértsék egymás véleményét, érzéseit, hogy a „nyelvek hegyén” lévő gondolatok szavakban öltsenek testet. Számos esetben egy közösségen belül azért alakul ki feszültség, egymás iránti elbizonytalanodás vagy éppen gyanakvás, mert nem sikerül egymást odaadó figyelemmel végighallgatni, mindenki mondja a magáét, egymás mellett elbeszélve – így alakul ki az a „kommunikációs dugó”, aminek a kihúzása a szupervíziós csoport egyik fontos feladata. Az unszólást, az erőltetett noszogatást vagy a túl direkt leállítást kerülve, szupervizorként fontos funkciómnak érzem, hogy segítsen kialakulni a csoportban a viszonylagos egyensúlyt a könnyen megnyilvánuló, fesztelenebbül kommunikáló, régebb óta a teamhez tartozó, ezért otthonosabban jelen lévő, és a szorongóbb, visszahúzódozóbb, a közösséghez később csatlakozó, ezért illendőségéből mindenkit maguk elé engedő csoporttagok között.

A Bálint-csoport vezetőjéről megfogalmazottakat igyekszem tudatosan, belülről átélni és alkalmazni: „*A meghallgatni tudás igen komplex természetű vezetői funkció. Kíváncsiságot, emocionális nyíltságot és érdeklődést, fantáziát, az anyagnak és az értékeknek pszichikus organizálását, értékelését, a lényeges és a lényegtelen megkülönböztetését, intuíciót, a beleérzés és a kritikai távolságtartás váltakozását, identifikációt, empátiát, türelmet ölel fel.*” (6) De mondhatjuk ugyanezt egyszerűbben is, a Bálint Mihálytól kölcsönzött szép, kifejező hasonlattal is: „*Figyelmesen hallgassunk, a bőrünk összes pólusával.*” (7)

A jó személyiségű, hivatását felelősséggel végző segítőt éppen arról ismerhetjük meg, hogy szakmai megtorpanásait, a személyes érintődésekből fakadó nehézségeit,

tevékenységével kapcsolatos elbizonytalanodásait nem titkolja, hanem vállalja, mert szeretné őket jobban megérteni, és tanulni is akar belőlük. Amit a kutató orvos az agy és a társadalom működéséről ír, az bátran alkalmazható a segítő szakemberre is: *„Minden jel arra mutat, hogy a fejlődés végső soron mindig a hibáknak köszönhető: egy tévedhetetlen agy soha nem tudott újítani sem. Az emberi társadalomban szintén minden fejlődés a fennálló állapotok megkérdőjelezésével kezdődik... Legalábbis ez idáig még mindig így történt.”*(8)

A szupervízió a segítő hivatást gyakorlók számára jól alkalmazható tanulási módszer. Tudom, hogy a tanulásról – úgy általában – egészen más fogalmaink vannak: a tanár elmondja az adott témakörhöz tartozó információkat, ismereteket ad át, amit aztán a diák egy idő múlva felmond, elismétel. A tanulásnak ebben a formájában – aminek talán az alapoktatásban van is helye – édeskevé a kreativitás, az önálló gondolkodásra serkentés, a saját, személyes alkotás. A felnőtt-oktatásnak éppen ezért egészen másként kell működni: a „diák” megtanult hivatását, mesterségét gyakorolva, szembetalálkozik olyan helyzetekkel, amelyekre az iskolapadban nem készítettek, nem készíthették fel – a gyakorlatban felmerült kérdéseire keresi a választ. Ki kell mondanunk: az a tanulási forma hatékony, és hasznos, az az ismeret válik a sajátunkká, érik a gyakorlatban is hasznosítható tudássá, ami személyes megtapasztalással párosul. A csoportos szupervízió ehhez, a gyakorlatban felvetődött kérdésekre választ kereső, a személyes tapasztalatokat és megtapasztalásokat is mozgósító tanulási folyamathoz újít kereteket és kínál technikákat.

A szupervízor, ha jól használja mesterségét, a máshonnan látással és a máshonnan láttatással segít a legtöbbet – és ehhez máshonnan is kell jönnie. Nem lehet a segítő közösség tagja, a stáb vezetője. Erik H. Erikson szerint: *„Miközben megfigyeljük az életet, egyszersmind meg is merülünk benne; ez a körülmény megfoszt bennünket attól, a lehetőségtől, hogy...körülényeink korlátozott nézőpontjain képesek legyünk felülemelkedni.”*(9)

A szupervízor nem független mindentől és mindenkitől, úgy általában: nem egy másik bolygóról érkezik, jó esetben ő maga is elkötelezett segítőként tevékenykedik, tehát belülről ismeri a segítő hivatást, de ahhoz, hogy új nézőpontokhoz tudja segíteni a szupervíziót kérőket, mégis kívülről kell látnia a történéseket.

Tiltakozom mindenféle, a segítő hivatásokon belüli hierarchikus gondolkodás ellen. Ennek értelmében: a szupervízió nem több, nem fontosabb, mint a munkatárssal való megbeszélés, a csoportos konzultáció vagy a szakmai vezető tanácsa. Egyszerűen a szakmai támogatás egyik formája, ami ugyanúgy nélkülözhetetlen, mint az előzőek.

## **Hogy válaszok szülessenek, és ne a válasz**

*„Az élet igazi nagy vállalkozásai legtöbbször nem hőstettek, hanem türelemjátékok.”*

(Márai Sándor) (10)

A szupervízió munkamódszerét nem könnyű elsajátítani, de akik már megtették, minden bizonnyal megerősíthetik: érdemes. Miben is áll a megtanulás nehézsége? Amikor egy csoportnyi, azonos területen tevékenykedő szakember, segítő szolgálatot végző munkatárs összegyülekezik, mindenféle kísértéseknek vannak kitéve. Lássuk a leggyakoribbakat: könnyűszerrel kialakul a versengés a jobb, legjobb szakember címért, vagy lázas keresésbe fognak, hogy megtalálják az „igazságot”, esetleg szellemi birokra kelnek a különböző

lélektani iskolák képviselői, sor kerülhet a felszint karcoló pengeváltásokra, s ha már végképp kifogynak a harci eszközökből, jöhet a jól bevált fegyver, a szakmák, szakmacsoportok, rangok, beosztások hierarchiája.

Írásomban már korábban is idézett agykutató szerint: „...*az emberi kapcsolatokban alapvetően három különböző technikát lehet alkalmazni: az erőt, a furfangot és a piaci alku...* Az erő alkalmazása azt jelenti, hogy a másikat egyszerűen rákényszerítjük a nekünk tetsző cselekvésre; a furfang alatt ügyes színlelést, megtévesztést, igazából hazugságot és csalást kell érteni; végül az alku jelentené a becsületes üzletet, amikor mindkét fél feltárja a kártyáit és erőszak vagy félrevezetés helyett megpróbál tisztességesen megegyezni.”(11) Kell hogy legyen egy negyedik technika is, amit nevezünk: fórumnak. Tagadhatatlan, hogy a győzni és legyőzni akarás szenvedélye elevenen él bennünk, erőteljesen lehet jelen a szakmai megbeszéléseken is. A csoportos szupervízió keretei között meg kell tanulni, ha túl gyorsan akarunk valamit megérteni, akkor nagy a kísértés, hogy felszínesen racionalizáljunk, és elhamarkodottan értelmezzünk. Vagyis: „*együtműködés helyett harci helyzet alakul ki.*”(12) A szupervíziós csoportban nem szabad hagyni kialakulni a „harci szellemet”, az elhamarkodott értelmezést és az ebből fakadó ítélkezést; viszont segíteni kell kialakulni és ébren tartani a figyelmet, a résztvevők élénk aktivitását, az eltérő nézetek őszinte kimondását, vagyis a hasznos csoportmunka energiájául szolgáló kreatív csoportdinamikát.

Ezt a kettős célt szolgálja a témaválasztásban, a vélemények felszínre segítésében, a pozitív, alkotó erők támogatásában, a destruktív megnyilvánulások leszerelésében tetten érhető nondirektivitás és a csoportfolyamatok közben tartásában jelentkező határozott csoportvezetés.

Érdeemes jelezni azokat az ellenállási formákat, és az ezekre adott csoportvezetői válaszokat, amelyek a szupervíziós munkában – mint bármelyik másik csoporthelyzetben is – elkerülhetetlenül jelentkeznek. Elkerülhetetlenül, mondom, s ezt fontosnak tartom alá is húzni. Attól a pillanattól kezdve ugyanis, hogy egy csoportnyi ember leül, kört alkotva, s közéjük ül a vezető, törvényszerűen beindulnak bizonyos lélektani folyamatok: sokat sejtető vagy éppen mindent elfedő hallgatás, rivalizálás az egyes csoporttagok között, verseny a vezető „melletti” hely megszerzéséért, agresszió, bűnbakképzés; működésbe jönnek bizonyos ellenállási formák. Ha ezek a lélektani történések nem gazdagítanák a csoportmunkát, akkor valami „színtelen-szagtalan” együttlét lenne belőle. Az pedig nem sok haszonnal szolgálna. Jöjjenek csak ezek a dinamikák: a csoportvezető szakmai felelőssége a beindult folyamatok felismerése, közben tartása, és a konstruktív kommunikáció, a hasznos csoportmunka szolgálatába állítása. „*A csoport vezetőjének tehát azt a különleges képességet kell kifejlesztenie, hogy átélni, észlelni és szabályozni tudja nem csak a csoportrésztvevőknek (indulatáttétel), de a saját magában is (viszont-indulatáttétel) keletkező tudattalan történéseket.*”(13)

A csoportos szupervízió gyakori ellenállási forma lehet a hallgatás. A csoport érdektelenséget mutat, nem javasol témákat, a felvetett kérdésekhez nem szól hozzá, nem mutat együttműködést. Ennek több oka is lehet, természetesen a mozgó rugók nagy része nem tudatos. Talán a vezető képességét teszik próbára, rátermettségét tesztelik, próbálgatják, mennyire bízhatják rá magukat, különösen, ha új a vezető. Team-szupervízió esetén előfordulhat, hogy a felvetett téma érintik a hatalmi struktúrákat, ezért a csoporttagok nagyfokú óvatosságot mutatnak, kívárnak, figyelnek. Ha a hallgatás a téma megfogalmazása után jelentkezik, az is előfordulhat, hogy a csoport nem érzi magát elég erősnek, felkészültnek ahhoz, hogy a referálónak segítsen, hogy aktív legyen, fél a kudarctól, a felsüléstől. Ha a hallgatás oka nem kerül felszínre, ellehetetlenül a közös munka, ha nem veszünk tudomást a csendről, és a továbbhaladást erőltetjük, növekszik az ellenállás, a „kevésbé hallgatókat” is magával rántja a kínos feszültség: bármihez fogunk hozzá, az csak erőltetett és nehézkes lesz. Tegyük „hallhatóvá” a csendet: kérdezzük meg a csoportot, ki mit gyanít a hallgatás



háttérben, miért hallgatunk, miről szól a csend? Adjunk időt a feszültségek, szorongások felszínre törésének – ez az idő busásan megtérül majd. Fogalmazzuk meg újra a szupervízió célját: a külső szakember segítségével újabb megközelítési módokat keresni, viszont nem szeretnénk szakmai vagy morális döntéseket hozni, legfeljebb előkészíteni a szükséges döntéseket. Mondjuk ki, de csak a hallgatás okairól szóló válaszok türelmes meghallgatása után: a szupervízió nem érvényesülnek a hatalmi struktúrák, mindenki véleményének ugyanannyi az értéke. Mindeközben pedig nehogy megfélemedjünk a referálóról, a téma felvetőjéről, aki könnyen úgy érezheti, jobb lett volna inkább hallgatnia, hiszen most miatta van ez az egész felhajtás. Biztosítsuk arról, hogy ha valakit valami nyomaszt, bánt, terhel, annak mindig elsőbbsége van, nem kell mérlegelnie, hogy az ő témája nehéz-e, könnyű-e a csoportnak, illik-e idehozni vagy sem. Ezt majd a csoport a szupervízor vezetésével eldönti. Általában is igaz, hogy becsüljük meg a témát hozókat, a kérdést feltevőket, az esetről referálókat – a bátrabbak így adhatnak mintát a nehezebben megszólalóknak is.

Előfordul, hogy a csoport tagjai a referáló kollégát mértéktelenül bírálják. Bálint Mihály ebben tendenciát lát a témát felvető csoporttag izolálására. Ennek oka lehet valami személyes konfliktus, szakmai, morális nézetkülönbség, a csoport egészétől vagy az egyik tagjától elszenvedett személyes sérelem. Ezeket a bűvópatakként fel-feltörő feszültségeket érdemes felszínre segíteni, a rejtett sérelmet, nézetkülönbséget néven nevezni, kísérletet tenni a tisztázásra, a feszültség feloldására. Egy team belső kohézióját, az alkotó munka feltételeit kevés jelenség rombolja annyira, mint a felszín alatt, suttogva terjedő félinformációk, gyanakvó megjegyzések, és az ezekből táplálkozó, rejtőzködve pusztító feszültségek. Gyakran előfordul, hogy ezekről a jelenségekről az első információt egyéni szupervízió hallom. Mindig arra bátorítom az egyéni szupervíziót kérő munkatársat, hogy a kialakult helyzet miatti rossz érzését, elbizonytalanodását hozza felszínre a csoportos szupervízió, ott lehet ugyanis ezekkel a kérdésekkel úgy foglalkozni, hogy valami tisztázó megoldás is születhessen.

Az is ismert csoportjelenség, hogy az indulat valójában a szupervízornak szól, de a vezető helyett az egyik csoportrésztvevőt támadják meg. A segítő közösségben végzett szupervízori tevékenység nem örökös, és nem is határozatlan időre szóló megbízatás. A feladatot mindig egy évre vállalom. Az év végén a csoportban értékeljük a közös munkát. Ha ennek az értékelő megbeszélésnek az az eredménye, hogy folytatás következik, újra megbeszéljük a munka feltételeit, az esetleges változtatásokat, megkötjük a szakmai együttműködésünket szabályozó szerződést. Be kell vallanom, hogy ezt az éves szerződéskötést, és az évenkénti értékelést korábban, szupervízori tevékenységem elején, magam sem tartottam ennyire fontosnak; elengedhetetlen szükségességét a saját bőrömmön tanultam meg.

Akármi is a konfrontáció oka, fel kell *„deríteni, hogy itt milyen átviteli szint játszik szerepet, és mi lehet a tulajdonképpeni értelmezés.”*(14) Ezt követően lehet visszatérni a munkatémához.

A hatékony csoportos szupervíziót segíti a téma egyértelmű megfogalmazása, és annak a csoportmunka középpontjában tartása mindaddig, amíg a témát felvető csoporttag és a csoport számára a megfelelő szintű feldolgozás meg nem történik. A szupervíziós csoport elején témagyűjtést végzünk. Fontos szempont: ami erősen foglalkoztat valakit, ami kérdésként, dilemmaként, kudarcként, sikerként erős érzéseket vált ki valakiből, azt a legjobb kimondani, a csoporttal megosztani, új szempontokból is megnézni. Azt természetesen nem tudjuk garantálni, hogy minden felvetett kérdést az adott csoportos szupervízió megbeszélünk, hiszen az idő kereteket szab, de megvan az esély rá; azok a témák viszont, amelyeket nem vetnek fel, garantáltan nem kerülnek terítékre, és ezért nem is juthatnak megoldásra. Ne sajnáljuk az időt és a fáradságot a csoport által kiválasztott munkatéma, és a kérdést felvető csoporttag minél teljesebb megértésére. Másként fogalmazva: ne ugorjunk

fejest azonnal a megoldás keresésébe. Tisztázó kérdésekkel – de nem faggatózva! – segítsük a referáló munkatársat a téma minél érhetőbb, konkrétabb, a személyes érintődéseket is magában foglaló megfogalmazásában. A téma ilyen módon történő „megtalálása” egyrészt időt ad a referálónak a közös munkára való felkészülésre: oldja szorongásait, amelyek a többiek előtt való „kitárulkozás” érzéséből, esetleg a „kényesnek” vélt téma felvetéséből fakadtak. Másrészt a csoport „rákészülését” is szolgálja a téma lassú, türelmes, a részleteket tisztázó megközelítése: csökkentheti a csoport ellenállását, a téma lassan „érdekessé” válik, belendül a segíteni akarás, kreatív érzelmi folyamatok erősödnek meg, a figyelem egyre inkább a konkrét szituációra irányul, felidéződnek a csoporttagokban az azonos helyzetek, a hasonló szituációkhoz kapcsolódó személyes megtapasztalások.

A téma feldolgozása közben arra törekszünk, hogy minél több oldalról vegyük szemügyre a kérdést; minél több gondolat, érzés, szakmai tapasztalat szólaljon meg, segítő szándékkal, tehát ítélkezés, okoskodás, kioktatás nélkül. Ezt a célt segíti elérni, ha a csoporttagok nem az előző megszólaló szavait értelmezik, magyarázzák, értékelik, hanem mindenki a maga meglátását, a tárgyalt témával kapcsolatos szakmai tapasztalatait, és a témával kapcsolatos, a megbeszélés közben keletkező érzéseit osztja meg a közösséggel. Hasznos, ha az is egyre inkább tudatosodik a csoportban, hogy az általános megfogalmazások eltávolítanak a munkába fogott téma megértésétől; az általánosságok fokozatosan csökkentik az aktivitást, megölik az érdeklődést, kioltják a figyelmet. Éppen ezért a szupervizornak – egyértelmű jelzéseivel – elő kell segítenie, hogy a szupervíziós csoport résztvevői konkrétan fogalmazzanak, a témánál maradjanak, vállalják személyes érzéseiket, saját meglátásukat mondják, és egyes szám első személyben beszéljenek.

A szupervizor csak nagyon ritkán bírhat rá arra, hogy elméleti fejtegetéssel vegyen részt a téma feldolgozásában. Inkább azokat a mondatokat hangsúlyozom, amelyeket egy-egy csoporttag már korábban kimondott, és a munka folytatása szempontjából fontosnak ítélek. Összegzek, egyes gondolatokat felerősítek, leejtett szálakat újra felemelek, háttérbe szorult véleményeket előtérbe hozok, kérdésekkel inspirálom a munkát. Ha valamivel, ezeken kívül, hozzá akarok járulni a téma feldolgozásához, akkor a tudományos fejtegetés helyett inkább történeteket mesélek, saját tapasztalatomból vett eseteket vagy irodalmi példákat. A történetek érzelmileg sokkal inkább megmozgatnak, elgondolkodtatnak, s nem hangoznak tantételként: mindenki egyéni módon vonatkoztatja magára őket. Az itt körvonalazódó szemlélet *„arra készíti a csoportvezetőt, hogy az emberekkel kapcsolatos megfigyeléseket egyre egyszerűbben fogalmazza meg. Az ember nem vonulhat vissza a gyakran ugyancsak homályos szaknyelv mögé.”* (15)

A szupervíziós csoport célja tehát: válaszok szülessenek először – s csak utána a válasz. Tréfásan azt is mondhatnám: ha az első öt percben kimondjuk a megfellebbezhetetlen igazságot, az egyetlen helyes választ, állásfoglalást, akkor nem tudok megdolgozni az óradíjaimért. Természetesen többről van szó. Ahhoz, hogy egy-egy kérdés, téma, dilemma több szempontból is megvizsgálásra kerüljön, olyan módon, hogy minden csoporttag szabadon kifejtetheti véleményét, megoszthatja tapasztalatát, anélkül, hogy közben kioktatnák vagy megítélnék, és közben a véleménykülönbségek is akadály nélkül felszínre kerülhetnek, ahhoz bizony először a válaszokat kell összegyűjteni, felszínre segíteni. Csak utána lehet kísérletet tenni arra, hogy mindenki (mindenekelőtt a témát felvető és vele együtt az összes többi csoporttag is) megtalálja maga számára a választ.

De szóljon minderről egy történet, a történetmesélést terápiás eszközként használó, perzsa származása, nyugaton praktizáló terapeutától: *Mohamed prófétáról mesélik a következő történetet: a próféta, kísérőtársával egy nagyvárosba érkezett, hogy hirdesse a tant. Hamarosan csatlakozott hozzá egy követője. „Uram! – mondta –, ebben a városban a balgaság rakott fészket valamennyi házban. Lakói csökönyösek, és nem vágnak arra, hogy valamit is tanuljanak. Egyet sem tudnál megtéríteni a kőszívűekből.” – „Igazad van!” –*

*felelte jóságosan a próféta. Kis idő múlva egy másik hívő járult, örömtől ragyogó arccal a próféta elé: „Uram! Boldog városba érkezél. Az emberek áhítják az igaz tant, és megnyitják szívüket szavaid előtt.” A próféta jóságosan mosolygott, és ismét azt válaszolta: „Igazad van!” – „Ó, uram – szólalt meg erre kísérője -, az elsőnek azt mondtad, hogy igaza van. A másíknak, aki homlokegyenest az ellenkezőjét állította, megint csak azt mondog, igaza van. Hogy lehetne a fehér ugyanaz, mint a fekete?” Mohamed erre azt felelte: „Mindenki olyannak látja a világot, amilyennek látni szeretné. Miért akarnám megcáfolni akár egyiket, akár a másikat? Ez csak a rosszat látja, az meg csak a jót. Mondhatod-e, hogy valamelyikük is tévesen lát? Hisz az emberek itt is, akárcsak mindenütt, egyszerre rosszak és jók. Nem mondtak nekem semmi igaztalant, csak tökéletlent.”(16)*

A témát hozó csoporttag szabadon válogathat a maga számára mindabból, ami gondolatként, véleményként, szakmai tapasztalatként, érzésként a csoportmunka során elhangzott. Ő maga meg is fogalmazhatja a szupervízió végén, hogy saját felvetett kérdésével kapcsolatban mire jutott, mit értett meg, milyen megoldás, válasz körvonalazódik a számára. Természetesen bármelyik csoporttag csatlakozhat a referálóhoz és elmondhatja, hogy a feldolgozott témával kapcsolatban milyen felismerésekre jutott. De nem a csoport dönti el és nem a szupervízor mondja ki a személyre szabott konklúziót.

Egy-egy, az egész segítő közösséget érintő szakmai, személyi kérdésben, a szupervíziós csoport végére körvonalazódhatnak a konkrét megoldási lehetőségek, szakmai vélemények, de az ezekből fakadó döntéseket már nem itt, hanem a szervezeti rendszer megfelelő szintjén kell meghozni: vezető egy személyben, vezetőség, stáb ülés, közgyűlés – ezek sora a helyi sajátosságok figyelembe vételével folytatható.

A csoportos szupervízió a tanulási folyamatra helyeződik a hangsúly. Csak remélni tudom, hogy ez az alaptétel egész írásomat áthatja. Egyszerűen szólva: hiszünk abban, hogy egy-egy téma ilyen módon történő megbeszélése nem csak azt eredményezi, hogy a kérdést felvető kolléga személyesen segítséget kap gondja megoldásához, dilemmája megválaszolásához, hanem a munka során mindenki más is tanul. Nem is csak a hasonló estekre nézve tanul meg valamit, hanem általában, mestersége, segítő hivatása mindennapos gyakorlásához kap érzelmi támogatást, szakmai segítséget. A szupervízió biztosította külső kontroll rendszeres igénybevételével erősödik a belső kontroll, a segítő rutinosabban használja az önreflexiót, s ezáltal biztonságosabban gyakorolja hivatását.

Kétségtelen, hogy az a tanulási folyamat, amit a csoportos szupervízió élhetünk át – az erőteljes belső, személyes munka eredményeként –, eredményez önismereti gazdagodást is. Egyetértek a már idézett Dieter Eickevel: „...arra törekszünk, hogy a csoport tagjainak bizonyos önismeretet nyújtsunk, mégpedig indirekt úton, szigorúan mellőzve a résztvevők személyes élettörténetének analizisét...”(17)

Még valamit, amiről ritkábban esik szó a szupervízióval és általában a csoportmunkával kapcsolatban: nem csak önmagunk jobb megismerésére tehetünk szert (ha csak nem hártjuk ennek lehetőségét kézzel-lábbal), hanem egymás jobb megismerésére is. Aminek hatására szelídülhetnek az előítéletek, nőhet az egymás iránti bizalom; könnyebb lehet segítséget kérni és adni; egyszerűbbé válhat egymás másságának és a jó szándékú kritikának az elfogadása, a saját vélemény mások előtti vállalása. Tapasztalatból tudom, hogy a segítő közösségek milyen sok mindennel próbálkoznak, ami – úgymond – „közelebb hozza” egymáshoz a munkatársakat, segíti a jó „csapat” összekovácsolódását. Fontosak a képzéseken, továbbképzéseken közösen eltöltött idők, a szakmai fórumokon való közös részvételek, stáb értekezletek, a kötetlen együttlétek, a közösen megtartott ünnepek, az egyéni barátságok. Mégis, mindezek mellett – semmiképpen sem velük szembeállítva! –, egymás legmélyebb, a szakmai munkát leginkább gazdagító megismerését nem a szupervíziós csoport szolgálhatja-e leginkább? Az a közös szakmai együttlét, ahol segítő identitásunkból, konkrét esetekhez történő hozzáállásunkból, szakmai fogásainkból, a kliensekkel való kommunikációnkból,

személyes érintődéseinkből, erősségeinkből és vak foltjainkból – jó esetben! – a legtöbbet oszthatunk meg egymással.

Az a segítő, aki a szupervízió kínálta tanulási folyamatról lemond, könnyen magára marad örömeivel és gondjaival, a segítő közösségen belül elmagányosodik; szakmai munkájában kifárad, mert nem érik új impulzusok. A kötelesség még jó ideig a szolgáltatásban tarthatja, de mit ér az egész így?

## TALÁN...

*„A legőszintébb, a legemberibb, s ezért talán a legszebb szó, melyet ember valaha kimondott: 'Talán'.”*

(Márai Sándor) (18)

Életem első tréningjén, amit Hans van der Geest holland kiképző szupervízor tartott Budapesten, a nyolcvanas évek elején, lelkigondozóknak, terapeutáknak, gyakran hallhattam a csoportvezetőtől egy szót: „vielleicht” („talán”). Egymás esetjegyzőkönyvének megbeszélése vagy egy konkrét lelkigondozói fordulat elemzése közben gyakran elragadtattuk magunkat, amolyan magyaros virtussal: „Ezt nem lett volna szabad mondanod!” – „Ez így nem helyes!” – „Rossz helyen kérdeztél!” - „Nem jól válaszoltál!” Kiképző szupervízorunk gyakran széttárta kezeit és sokat sejtetően csak ennyit mondott: „Talán.” Lassan meg kellett tanulnunk az egy szavas instrukció jelentését. Talán igen, talán nem: ne hamarkodjunk el a választ, ne zárjuk rövidre a kérdés megválaszolását, engedjünk utat a fantáziánknak, nézzük meg a helyzetet több oldalról is, először megérteni akarjunk, és csak utána megoldást keresni; ne legyőzni akarjunk egymást, hanem meggyőzni.

A szupervíziós munkának nem az ideális és nem is az egyetlen, feltétlenül kívánatos formáját kívántam bemutatni írásomban, hanem csupán az egyik lehetséges módját – de még így is érdemes megszívelni záró történetünket:

*A rabbi áll az ablakban és figyeli az utcai járókelőket. Egyszer csak beszólít egy fiatalembert és megkérdezi tőle: „Barátom, ha egy pénzzel teli erszényt találnál az utcán, visszaadnád-e jogos tulajdonosának?” – „Habozás nélkül, rabbi!”- hangzott a felelet. – „Ostoba vagy!” – válaszolta a rabbi, és útjára engedte. Kisvártatva egy másik járókelőt hívott be: „Válaszolj őszintén, ha egy pénzzel teli pénztárcát pillantanál meg az utcán, visszaadnád-e tulajdonosának?” – A fölényes válasz gyorsan csattant: „Dehogy adnám vissza, nem hibbantam meg!” – A rabbi csak ennyit válaszolt szomorúan: „Gonosz vagy !” – A rabbi sokáig nézett ki az ablakon, míg újabb járókelőt hívott be, neki is feltette a kérdést: „Fiam, ha eléd pottyanna az utcán egy pénzzel teli erszény, visszaadnád-e a tulajdonosának?” – „Rabbi, honnan tudjam most, hogy akkor milyen lélek lesz benne? – hangzott a válasz. De, ha ez történne velem, adja az ég, hogy a jobbik énem győzzön és visszaadjam a talált pénzt tulajdonosának.” – „Bölcs vagy.” – mondta neki a rabbi.*

Adja az ég, hogy minél többször a jobbik énünk győzzön, a magunk és mások erényeiből és hibáiból, erősségeiből és gyengéiből, kudarcaiból és sikereiből egyaránt tanulni vágyó énünk; s használjuk a szupervízió kínálta lehetőségeket jól, s jóra! Ehhez nyújthat tanulmányom némi segítséget. Talán...

## Hivatkozások

1. Márai Sándor: Napló 1945-1957. Helikon Kiadó, Budapest, 1999. – 122. o.
2. Márai Sándor: u.o. – 122. o.
3. Márai Sándor: u.o. – 22. o.
4. H. Faber – E. van der Schott: Praktikum des seelsorgerlichen Gesprächs. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 1980. – 28. o.
5. Boris Luban-Plozza: A Bálint munka fejlődése. In: B. Luban-Plozza – H.H. Dick Haut (szerk.): A Bálint csoportok gyakorlati kérdései. Medicina Kiadó, Budapest, 1986. – 14. o.
6. W. L. Furrer: A Bálint-csoportok vezetőjének viszontindulat-áttételi problémái. In: B. Luban-Plozza – H.H. Dick Haut (szerk.): A Bálint csoportok gyakorlati kérdései. Medicina Kiadó, Budapest, 1986. – 114. o.
7. Idézi Boris Luban-Plozza: A Bálint munka fejlődése című tanulmányában. In: B. Luban-Plozza – H.H. Dick Haut (szerk.): A Bálint csoportok gyakorlati kérdései. Medicina Kiadó, Budapest, 1986. – 16. o.
8. Bánki M. Csaba: Életünk és az agy. Biográf Kiadó, Budapest, 1995. – 206. o
9. Erik H. Erikson: Az emberi életciklusok. In: Fejlődéslélektani olvasókönyv. Tertia Kiadó, Budapest, 1997. – 28. o.
10. Márai Sándor: u.o. – 98. o.
11. Bánki M. Csaba: u.o. – 212. o.
12. W. L. Furrer: u.o. – 114. o.
13. W. L. Furrer: u.o. – 113. o.
14. Dieter Eicke: A Bálint csoport vezetésének kérdései. In: B. Luban-Plozza H.H. Dick Haut (szerk.): A Bálint csoportok gyakorlati kérdései. Medicina Kiadó, Budapest, 1986. – 102. o.
15. H. Konrad Knoeppel: A Bálint csoportok hatása a résztvevőkre és a csoportvezetőkre. In: B. Luban-Plozza H.H. Dick Haut (szerk.): A Bálint csoportok gyakorlati kérdései. Medicina Kiadó, Budapest, 1986. – 127. o.
16. Nossrat Peseschkian: A tudós meg a tevehajcsár. Helikon Kiadó, Budapest, 1991. – 35. o.
17. Dieter Eicke: A Bálint csoport vezetésének kérdései. In: B. Luban-Plozza H.H. Dick Haut (szerk.): A Bálint csoportok gyakorlati kérdései. Medicina Kiadó, Budapest, 1986. – 97. o.
18. Márai Sándor: Napló 1943-1944. Helikon Kiadó, Budapest, 1998. – 255. o.

Debrecenyi Károly István  
2121 Dunakeszi, Postafiók 34.  
E-mail : debrecenyi@freemail.hu